

Pengaruh Budaya Organisasi dan Efektivitas Implementasi Sistem E-Kinerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Bima

Nurbayti^{1*}, Mawar Hidayanti², Khairul Amar³

^{1,2,3}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Bima

Email: Nurbayti.stiebima22@gmail.com

Abstrak

Transformasi digital pada sektor pemerintahan menuntut organisasi untuk membangun budaya organisasi yang adaptif serta mengoptimalkan implementasi sistem e-kinerja guna meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan efektivitas implementasi sistem e-kinerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Bima. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Populasi penelitian berjumlah 170 pegawai, dengan sampel sebanyak 50 responden yang ditentukan menggunakan teknik *Disproportionate Stratified Random Sampling*. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner berskala Likert, kemudian dianalisis menggunakan uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linear berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji t, dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Sig. = 0,000), sedangkan efektivitas implementasi sistem e-kinerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Sig. = 0,009). Secara simultan, kedua variabel berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai F hitung sebesar 81,457 dan koefisien determinasi sebesar 77,6%. Temuan penelitian mengindikasikan bahwa penguatan budaya organisasi dan optimalisasi implementasi sistem e-kinerja menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Bima.

Kata kunci: Budaya organisasi; Dinas Perhubungan Kota Bima; Kinerja pegawai; Sistem e-kinerja; Transformasi digital.

LATAR BELAKANG

Perkembangan globalisasi dan transformasi digital telah mendorong perubahan dalam sistem pengelolaan dan penyelenggaraan organisasi ke arah yang lebih modern. termasuk pada sektor pemerintahan. Dimana organisasi sektor publik dituntut untuk mampu beradaptasi terhadap perkembangan teknologi guna meningkatkan efektivitas kerja, transparansi, dan kualitas pelayanan publik (Firlana, 2025). Dalam konteks tersebut, pemanfaatan teknologi digital tidak lagi hanya bersifat operasional, melainkan telah menjadi instrumen strategis dalam mendukung tata kelola pemerintahan yang lebih efektif dan akuntabel. Menurut Vial (2019), transformasi digital merupakan proses perubahan organisasi melalui pemanfaatan teknologi modern yang bertujuan meningkatkan efektivitas operasional serta menciptakan nilai baru bagi organisasi. Selain itu, transformasi digital juga berperan dalam meningkatkan efisiensi birokrasi, mendukung pengambilan keputusan berbasis data, serta dapat memperkuat kualitas pelayanan publik kepada masyarakat (Hidayat, 2025).

Dalam menghadapi perubahan tersebut, organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas, adaptif, dan mampu mengikuti perkembangan teknologi. Menurut Husaini et al. (2021), sumber daya manusia merupakan faktor yang paling berpengaruh dalam pencapaian tujuan organisasi dimana perannya tersebut adalah sebagai perencana, pelaksana, dan penentu keberhasilan suatu organisasi. Sejalan dengan hal itu, Lubis et al (2019), menyatakan bahwa kualitas sumber daya manusia yang baik akan dapat mendorong peningkatan efektivitas kerja serta mendukung terciptanya kinerja pegawai yang optimal. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan organisasi. Menurut Mangkunegara (dalam Hidayanti &

Apriyanti, 2025), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Sejalan dengan itu, Simanjuntak (2011) menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh kompetensi individu, dukungan organisasi, dan dukungan manajemen. Maka dapat dikatakan bahwa pencapaian kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan individu, tetapi juga oleh dukungan organisasi dan sistem manajemen yang diterapkan dalam suatu organisasi.

Berdasarkan dari bagian faktor tersebut, yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah faktor internal salah satunya adalah budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan sistem nilai, norma, keyakinan, dan kebiasaan yang menjadi pedoman bagi anggota organisasi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Edgar Schein (2017), mengungkapkan bahwa budaya organisasi merupakan pola asumsi dasar yang berkembang dalam organisasi sebagai pedoman dalam menghadapi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal. Budaya organisasi sendiri terbentuk melalui nilai, keyakinan, dan kebiasaan yang dianut bersama oleh anggota organisasi dalam menjalankan aktivitas kerja. Sejalan dengan hal tersebut Stephen P. Robbins dan Judge (2017) mengungkapkan bahwa budaya organisasi adalah sistem makna bersama yang dianut oleh anggota organisasi yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya. Budaya organisasi yang baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang disiplin, kolaboratif, adaptif, dan berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi. Dalam era transformasi digital, budaya organisasi yang adaptif berperan penting mendukung kesiapan pegawai menerima perubahan serta penerapan sistem kerja berbasis teknologi. Penelitian Shahzad et al. (2020) menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Selain itu, penelitian Arianty (2014) menunjukkan bahwa budaya organisasi yang baik dapat meningkatkan kedisiplinan, tanggung jawab, dan kualitas kerja pegawai dalam organisasi.

Selain budaya organisasi, faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah efektivitas implementasi sistem e-kinerja. Sistem e-kinerja merupakan bagian dari penerapan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) yang digunakan untuk memantau, mengukur, dan mengevaluasi capaian kerja pegawai secara digital. Menurut Jogiyanto (2017), efektivitas sistem informasi menunjukkan sejauh mana sistem mampu membantu pengguna mencapai tujuan kerja secara tepat dan efisien. DeLone dan McLean (2016) menjelaskan bahwa keberhasilan sistem informasi ditentukan oleh kualitas sistem, kualitas informasi, penggunaan sistem, dan kepuasan pengguna. Dengan demikian, Efektivitas implementasi sistem e-kinerja tidak hanya ditentukan oleh ketersediaan teknologi, tetapi juga oleh pemahaman dan kemampuan pegawai dalam menggunakannya secara optimal. Penelitian Prabowo (2022) menunjukkan bahwa rendahnya pemanfaatan sistem e-kinerja pada instansi pemerintah disebabkan oleh kurangnya pemahaman pegawai terhadap fungsi dan manfaat sistem yang digunakan. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa efektivitas implementasi e-kinerja masih menjadi tantangan dalam organisasi sektor publik, khususnya dalam mendukung peningkatan kinerja pegawai.

Penelitian ini akan dilakukan pada Dinas Perhubungan Kota Bima yang merupakan salah satu instansi pemerintah daerah yang telah menerapkan sistem e-kinerja dalam mendukung pelaksanaan sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE). Penerapan sistem tersebut bertujuan untuk meningkatkan efektivitas, transparansi, dan akuntabilitas kinerja pegawai dalam mendukung pelayanan publik yang lebih optimal.

Berdasarkan observasi awal penelitian mengenai kinerja Mendapatkan hasil bahwa Kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Bima tergolong cukup baik, terlihat dari kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas sesuai jadwal yang ditetapkan. Namun demikian, masih ditemukan beberapa kondisi yang menunjukkan bahwa pencapaian kinerja

masih belum optimal. Kondisi tersebut terlihat dari adanya perbedaan kemampuan pegawai dalam menyesuaikan diri terhadap perubahan system kerja dan masih ada ketergantungan sebagian pegawai terhadap bantuan rekan kerja dalam penggunaan system aplikasi pendukung pekerjaan. Terkait budaya organisasi mendapatkan hasil bahwa budaya organisasi masih memerlukan penguatan dalam mendukung adaptasi pegawai terhadap sistem kerja berbasis digital. Hal ini terlihat dari adanya perbedaan tingkat kesiapan pegawai dalam menyesuaikan diri dengan perubahan pola kerja yang semakin memanfaatkan teknologi informasi.

Selain itu, sebagian pegawai masih perlu meningkatkan disiplin, tanggung jawab, dan kemampuan beradaptasi terhadap tuntutan kerja yang terus berkembang seiring dengan transformasi digital di lingkungan pemerintahan. Terkait implementasi sistem e-kinerja telah mulai diterapkan pada tahun 2025, berdasarkan hasil observasi dan wawancara awal dengan beberapa pegawai Dinas Perhubungan Kota Bima, mendapatkan hasil bahwa masih menghadapi sejumlah kendala yang berdampak pada efektivitas penggunaannya. Dari aspek teknis sistem masih ditemukan mengalami gangguan seperti error aplikasi, keterlambatan sinkronisasi data, serta ketidaksesuaian hasil input, di mana data Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) tidak selalu tersimpan atau tidak muncul dalam sistem setelah proses penginputan. Kondisi tersebut menyebabkan terganggunya kelancaran administrasi serta keterlambatan dalam pelaporan kinerja pegawai. Dari aspek sumber daya manusia, terdapat perbedaan tingkat pemahaman dan kemampuan pegawai dalam mengoperasikan aplikasi e-kinerja, sehingga proses pengisian data belum berjalan secara optimal dan dalam beberapa kondisi masih memerlukan bantuan dari rekan kerja. Selain itu, faktor infrastruktur berupa ketidakstabilan jaringan internet juga menjadi hambatan karena memengaruhi akses dan proses pengiriman data ke sistem. Secara keseluruhan, berbagai kendala tersebut menunjukkan bahwa implementasi e-Kinerja belum sepenuhnya efektif, karena masih dipengaruhi oleh keterbatasan sistem, kesiapan pengguna, serta dukungan infrastruktur yang belum optimal dalam mendukung transformasi digital manajemen kinerja ASN.

Berdasarkan uraian diatas penulis mengangkat judul dalam penelitian ini yaitu Pengaruh Budaya Organisasi dan Efektivitas Implementasi Sistem E-Kinerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Bima.

KAJIAN TEORITIS

Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan faktor penting yang memengaruhi perilaku dan pola kerja dalam suatu organisasi. budaya organisasi sendiri berperan dalam membentuk disiplin, tanggung jawab, serta hubungan kerja antarpegawai dalam melaksanakan tugas dan pelayanan kepada masyarakat. Menurut Stephen P. Robbins dan Judge (2022), budaya organisasi merupakan sistem makna bersama yang dianut oleh anggota organisasi yang membedakan satu organisasi dari organisasi lainnya. Budaya organisasi mencerminkan nilai-nilai, norma, kebiasaan, dan praktik kerja yang berkembang dalam lingkungan organisasi. Sedangkan, menurut Edgar H. Schein (2019), budaya organisasi terbentuk dari nilai dan kebiasaan yang berkembang dalam organisasi sebagai pedoman dalam berfikir dan bertindak. Sejalan dengan hal tersebut Geert Hofstede (2020) menjelaskan bahwa budaya organisasi berkaitan erat dengan pola perilaku dan interaksi individu dalam berkomunikasi, bekerja sama serta menyelesaikan tugas yang telah diberikan organisasi. Berdasarkan pendapat para ahli ini, budaya organisasi dapat dipahami sebagai seperangkat nilai, norma, yang mempengaruhi perilaku individu dalam menjalankan tugas. Menurut Stephen P. Robbins (2016), budaya organisasi dapat diukur melalui beberapa indikator yang mencerminkan nilai dan pola kerja

yang berkembang dalam organisasi yaitu: Inovasi dan Keberanian Mengambil Risiko, Menggambarkan sejauh mana pegawai didorong untuk memiliki ide baru serta berani mengambil keputusan dalam melaksanakan pekerjaan. Perhatian Terhadap Detail, Menunjukkan tingkat ketelitian, kecermatan, dan fokus pegawai dalam menyelesaikan tugas. Orientasi hasil, Menggambarkan perhatian organisasi terhadap pencapaian target dan hasil kerja yang optimal. Orientasi individu, Menunjukkan perhatian organisasi terhadap kebutuhan, kenyamanan, dan kesejahteraan pegawai. Orientasi tim, Menggambarkan kemampuan pegawai untuk bekerja sama dan membangun koordinasi dalam menyelesaikan pekerjaan. Agrevititas kerja, Menunjukkan semangat serta kesungguhan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan secara aktif. Stabilitas kerja, Menggambarkan kemampuan organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang teratur dan berkelanjutan.

Efektivitas Implementasi Sistem E-Kinerja

Efektivitas implementasi sistem e-kinerja merupakan tingkat keberhasilan penerapan sistem berbasis teknologi dalam mendukung pelaksanaan pekerjaan pegawai secara lebih efektif dan efisien. Penerapan sistem e-kinerja bertujuan untuk membantu organisasi dalam proses pengukuran, pengawasan, serta evaluasi kinerja pegawai secara digital. Menurut Siagian (2018), efektivitas merupakan tingkat keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan melalui pemanfaatan sumber daya secara optimal. Dalam konteks implementasi sistem e-kinerja, efektivitas menunjukkan sejauh mana sistem mampu membantu pegawai melaksanakan pekerjaan secara lebih cepat, tepat, dan efisien. Menurut Jogiyanto (2017), efektivitas sistem informasi menunjukkan sejauh mana suatu sistem mampu membantu pengguna dalam mencapai tujuan pekerjaan secara tepat dan efisien. Sementara itu, menurut DeLone dan McLean (2016), keberhasilan implementasi sistem informasi dapat dilihat dari kualitas sistem, kualitas informasi, serta kepuasan pengguna dalam menggunakan sistem tersebut. Indikator Efektivitas Implementasi Sistem E-Kinerja Menurut DeLone dan McLean (2016), efektivitas implementasi sistem informasi dapat diukur melalui beberapa indikator berikut: Fasilitas, Menunjukkan kemampuan sistem e-kinerja dalam memberikan kemudahan penggunaan, kecepatan akses, dan stabilitas sistem dalam mendukung pekerjaan pegawai. Kualitas Informan, Menggambarkan kualitas informasi yang dihasilkan sistem, seperti ketepatan, kelengkapan, dan keakuratan data kinerja pegawai. Kemudahan Penggunaan, Menunjukkan sejauh mana sistem e-kinerja mudah dipahami dan digunakan oleh pegawai dalam melaksanakan tugas. Kepuasan Pengguna, Menggambarkan tingkat kepuasan pegawai terhadap penggunaan sistem e-kinerja dalam membantu penyelesaian pekerjaan. Efisiensi Kerja, menunjukkan kemampuan sistem e-kinerja dalam membantu pegawai menyelesaikan pekerjaan secara lebih cepat, tepat, dan efisien.

Kinerja Pegawai

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* yang dapat diartikan sebagai prestasi kerja, biasanya pegawai yang kinerjanya tinggi dapat disebut sebagai karyawan yang produktif dan sebaliknya jika kinerjanya rendah maka dapat disebut sebagai karyawan yang tidak produktif. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2006), kinerja merupakan hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh individu dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan organisasi. Sejalan dengan hal tersebut, menurut Gary Dessler (2023), kinerja merupakan prestasi kerja pegawai yang menunjukkan tingkat keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan berdasarkan standar dan target yang telah ditetapkan organisasi. Harsuko (2011), mengungkapkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang berdasarkan kemampuan, pengalaman, serta kesungguhan dalam

melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan individu, tetapi juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan sistem organisasi yang mendukung pelaksanaan tugas pegawai. Menurut Stephen P. Robbins (2016), indikator kinerja pegawai dapat diukur melalui beberapa aspek sebagai berikut: Kualitas kerja, berkaitan dengan kemampuan pegawai dalam menghasilkan pekerjaan yang rapi, tepat, dan sesuai standar yang telah ditetapkan organisasi. Serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai. Kuantitas kerja, merupakan jumlah pekerjaan yang mampu diselesaikan pegawai dalam jangka waktu tertentu. Seperti jumlah unit dan jumlah siklus aktivitas yang telah diselesaikan Ketepatan waktu, menggambarkan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai batas waktu yang telah ditentukan. Efektivitas kerja, menunjukkan kemampuan pegawai dalam memanfaatkan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, dan bahan baku) secara optimal untuk mencapai tujuan kerja. Kemandirian kerja, berkaitan dengan kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas tanpa ketergantungan yang tinggi terhadap bantuan orang lain.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Budaya organisasi yang baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang disiplin, adaptif, kolaboratif, dan berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi. Budaya organisasi dapat membentuk perilaku kerja karyawan agar lebih bertanggung jawab dan berkomitmen dalam melaksanakan tugas sesuai dengan nilai dan tujuan organisasi. Di era transformasi digital, budaya organisasi yang adaptif juga memainkan peran penting dalam mendukung kesiapan karyawan untuk menghadapi perubahan dalam sistem kerja berbasis teknologi, sehingga meningkatkan efektivitas karyawan. Dengan menciptakan budaya organisasi yang positif, karyawan akan lebih termotivasi untuk meningkatkan kualitas kerja, produktivitas dan kinerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Ariawaty, (2020) yang menyatakan bahwa budaya organisasi mempengaruhi kinerja pegawai.

Pengaruh Efektivitas Implementasi Sistem E-Kinerja terhadap Kinerja Pegawai

Efektivitas implementasi sistem e-kinerja dapat membantu organisasi meningkatkan kualitas manajemen kinerja pegawai secara lebih efektif, transparan, dan terukur. Sistem e-kinerja yang berfungsi dengan baik dapat memfasilitasi karyawan dalam melaksanakan, memantau, dan melaporkan pencapaian kerja secara digital, sehingga membuat pekerjaan lebih efisien dan terarah. Selain itu, penerapan sistem e-kinerja juga dapat meningkatkan disiplin dan tanggung jawab karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, semakin efektif penerapan sistem e-kinerja, semakin optimal pula kinerja karyawan yang dihasilkan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nabilah dan Atieq (2022) yang menyatakan bahwa penerapan efektivitas penerapan sistem e-kinerja mempengaruhi kinerja pegawai.

Pengaruh Budaya Organisasi dan Efektivitas Implementasi Sistem E-Kinerja terhadap Kinerja Pegawai

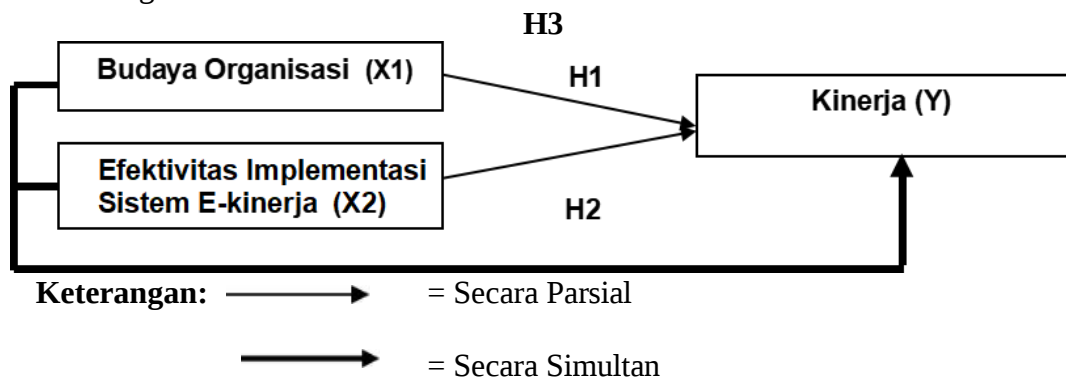
Budaya organisasi dan implementasi sistem e-kinerja yang efektif dapat secara bersamaan mendukung peningkatan kinerja karyawan dalam organisasi. Budaya organisasi yang adaptif serta pemanfaatan teknologi informasi dalam organisasi memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Budaya organisasi yang kuat mampu membentuk perilaku kerja yang disiplin, bertanggung jawab, dan kolaboratif, sedangkan penggunaan teknologi informasi membantu meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja pegawai. Kombinasi keduanya dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif sehingga berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan penelitian (Wahyudi, Hidayati, & Zainurossalamia, 2024) yang menyatakan bahwa budaya organisasi dan

pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data (Sugiono, 2020)

Untuk memberikan gambaran tentang penelitian ini maka penulis menyajikan dalam bentuk kerangka berpikir, yaitu sebuah bagan yang berisi tentang hubungan antara variabel penelitian sebagai berikut:



Gambar. 1 kerangka Pikir

Berdasarkan Kerangka Pikir diatas, dapat diajukan hipotesis sebagai berikut;

- H1:** Diduga Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Bima
- H2:** Diduga Efektivitas implementasi sistem e-kinerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Bima
- H3:** Diduga Budaya organisasi dan efektivitas implementasi sistem e-kinerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Bima

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan efektivitas implementasi sistem e-kinerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Bima. Penelitian dilaksanakan di Dinas Perhubungan Kota Bima yang berlokasi di Kota Bima, Nusa Tenggara Barat. Variabel independen dalam penelitian ini adalah budaya organisasi (X_1) dan efektivitas implementasi sistem e-kinerja (X_2), sedangkan variabel dependen adalah kinerja pegawai (Y). Model penelitian dirancang untuk menguji pengaruh kedua variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial maupun simultan.

Populasi penelitian berjumlah 170 pegawai yang terdiri atas Pegawai Negeri Sipil (PNS), Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK), dan PPPK Paruh Waktu. Sampel penelitian sebanyak 50 responden ditentukan menggunakan teknik **Disproportionate Stratified Random Sampling** sehingga setiap strata memiliki keterwakilan sesuai kebutuhan penelitian. Rincian populasi dan sampel disajikan pada:

Tabel 1. Distribusi Populasi dan Sampel Penelitian

No	Strata Pegawai	Populasi	Sampel
1	Pegawai Negeri Sipil (PNS)	30	30
2	PPPK	52	10
3	PPPK Paruh Waktu	88	10
Jumlah		170	50

Sumber: Data Dinas Perhubungan Kota Bima, 2026 (diolah oleh peneliti).

Penentuan Jumlah sampel dalam penelitian ini ditentukan berdasarkan pendapat Arikunto (2019), yang menyatakan bahwa jika populasi melebihi 100 orang, ukuran sampel sebesar 10% hingga 25%, atau lebih, sesuai dengan kebutuhan dan pertimbangan peneliti. Dengan populasi sebanyak 170 pegawai, penelitian ini memilih 50 pegawai sebagai sampel. Jumlah ini setara dengan sekitar 29,4% dari total populasi dan dianggap cukup untuk mewakili karakteristik populasi yang diteliti.

Data penelitian dikumpulkan melalui observasi, penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert lima poin, dan studi pustaka. Hasil pengujian instrumen menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas sehingga layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

Analisis data dilakukan menggunakan IBM SPSS Statistics. Sebelum pengujian hipotesis, data diuji melalui uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi. Selanjutnya, pengaruh budaya organisasi dan efektivitas implementasi sistem e-kinerja terhadap kinerja pegawai dianalisis menggunakan regresi linear berganda. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, uji F untuk menguji pengaruh kedua variabel secara simultan, serta koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variasi kinerja pegawai.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas Data Budaya Organisasi(X1)

Variabel	Butir	R hitung	Kriteria	R batas	Status
Budaya Organisasi	1	0,709	>	0,300	Valid
	2	0,664	>	0,300	Valid
	3	0,785	>	0,300	Valid
	4	0,769	>	0,300	Valid
	5	0,762	>	0,300	Valid
	6	0,717	>	0,300	Valid
	7	0,721	>	0,300	Valid
	8	0,685	>	0,300	Valid
	9	0,592	>	0,300	Valid
	10	0,662	>	0,300	Valid
	11	0,793	>	0,300	Valid
	12	0,722	>	0,300	Valid
	13	0,646	>	0,300	Valid
	14	0,670	>	0,300	Valid

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan table 1 diatas, hasil pengujian validitas variable Budaya Organisasi (X1), mempunyai nilai r hitung $> 0,279$ maka dapat dinyatakan pernyataan kuesioner dalam penelitian ini bisa dilanjutkan ke tahap analisis data berikutnya.

Tabel 2. Uji Validitas Data Efektivitas E-Kinerja(X2)

Variabel	Butir	R hitung	Kriteria	R batas	Status
Efektivitas E-Kinerja	1	0,792	$>$	0,300	Valid
	2	0,619	$>$	0,300	Valid
	3	0,693	$>$	0,300	Valid
	4	0,673	$>$	0,300	Valid
	5	0,662	$>$	0,300	Valid
	6	0,720	$>$	0,300	Valid
	7	0,694	$>$	0,300	Valid
	8	0,710	$>$	0,300	Valid
	9	0,712	$>$	0,300	Valid
	10	0,650	$>$	0,300	Valid

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan table 2 diatas, hasil pengujian validitas variable Efektivitas E-Kinerja (X1), mempunyai nilai r hitung $> 0,300$ maka dapat dinyatakan pernyataan kuesioner dalam penelitian ini bisa dilanjutkan ke tahap analisis data berikutnya

Tabel 3. Uji Validitas Data Kinerja Pegawai(Y)

Variabel	Butir	R hitung	Kriteria	R tabel	Status
Kinerja Pegawai	1	0,726	$>$	0,300	Valid
	2	0,651	$>$	0,300	Valid
	3	0,705	$>$	0,300	Valid
	4	0,784	$>$	0,300	Valid
	5	0,721	$>$	0,300	Valid
	6	0,669	$>$	0,300	Valid
	7	0,698	$>$	0,300	Valid
	8	0,724	$>$	0,300	Valid
	9	0,818	$>$	0,300	Valid
	10	0,662	$>$	0,300	Valid

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan table 3 diatas, hasil pengujian validitas variable Kinerja pegawai (Y), mempunyai nilai r hitung $> 0,300$ maka dapat dinyatakan pernyataan kuesioner dalam penelitian ini valid dan bisa dilanjutkan ke tahap analisis data berikutnya.

Uji Realibilitas

Tabel 4. Uji Realibilitas

Variabel	Cronbach,s alpha	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	0,992	Reliabel
Efektivitas E-kinerja (X2)	0,884	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,890	Reliabel

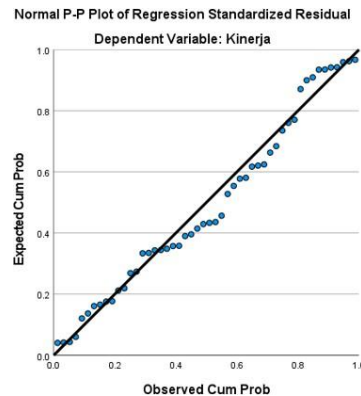
Sumber: Data diolah, 2026

Hasil uji realibilitas terhadap item pernyataan pada variabel Budaya Organisasi(X1), Efektivitas E-Kinerja (X2) dan kinerja pegawai(Y) dapat dinyatakan reliable karena nilai cronbach,s alpha yang didapat sudah mencapai atau lebih dari standard yang ditetapkan yaitu

0,60.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas



Gambar 1. Uji Normalitas

Gambar di atas terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi layak dipakai untuk prediksi kepuasan kerja memenuhi asumsi normalitas. Untuk menegaskan hasil uji normalitas di atas, maka peneliti melakukan uji Kolmogorov-smimov dengan hasil sebagai berikut.

Tabel 5. Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test
Unstandardized Residual

N			50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		3.3440408
Most Extreme Differences	Absolute		.105
	Positive		.105
	Negative		-.084
Test Statistic			.105
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.		.174
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.164
		Upper Bound	.183

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Dari tabel 5 di atas dengan menggunakan uji One Sample KolmogorovSmimov Test diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) = 0,183. Karena probabilitas sig. lebih besar dari pada taraf uji penelitian ($0,183 > 0,05$) maka nilai residual regresi berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 6. Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model		Sig.	Collinearity Statistics	
			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.302		
	Budaya Organisasi	.000	.373	2.680
	Efektivitas Sistem E-kinerja	.009	.373	2.680

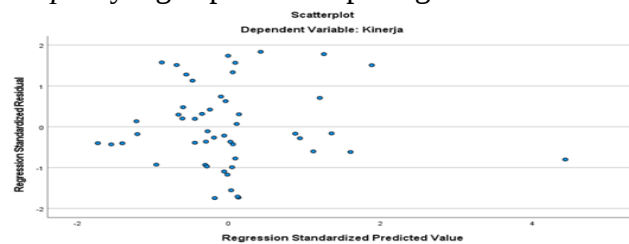
a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah, 2026

Dari tabel 6 di atas, diperoleh masing-masing variabel independen memiliki nilai tolerance 0,373 dan VIF 2,680. Karena nilai tolerance lebih besar dari pada persyaratan ($0,373 > 0,10$) dan nilai VIF lebih rendah dari persyaratan ($2,680 < 10$), maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas pada regresi ini.

Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varianbel dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Penelitian ini menggunakan uji *scatterplot* yang dapat dilihat pada gambar 2 berikut.



Gambar 2. Uji Heterokedastisitas

Sumber: Data diolah, 2026

Dari hasil uji heterokedastisitas diatas ditemukan bahwa data dalam penelitian tidak terjadi heterokedastisitas. Hal ini terlihat pada uji *scatterplot* dimana sebaran titik-titik tidak berbentuk pola tertentu dan menyebar diatas dan dibawah nilai 0 sumbu Y sehingga disimpulkan tidak terjadi heterokedastisitas.

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode t-1 (sebelumnya). Cara untuk mendeteksi ada tidaknya autokorelasi dapat menggunakan uji Durbin Watson. Didalam uji Durbin Watson ini, harus memenuhi kriteria sebagai berikut.

Tabel 7. Uji Autokorelasi

Model Summary ^b				
Change Statistics				
Model	df1	df2	Sig. F Change	Durbin-Watson
1	2	47	.000	2.019

a. Predictors: (Constant), Efektivitas Sistem E-kinerja, Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan hasil uji *Durbin-Watson* diperoleh nilai DW sebesar 2,019. Pada taraf signifikansi 5% dengan jumlah sampel (n) sebanyak 50 dan jumlah variabel independen (k) sebanyak 2, diperoleh nilai $dL = 1,4625$ dan $dU = 1,6283$, sehingga nilai $4 - dU = 2,3717$ dan $4 - dL = 2,5375$. Oleh karena itu, nilai Durbin-Watson memenuhi kriteria $dU < DW < 4 - dU$, yaitu:

$$1,6283 < 2,019 < 2,3717$$

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami autokorelasi, baik autokorelasi positif maupun autokorelasi negatif. Oleh karena itu, model regresi telah memenuhi salah satu asumsi klasik dan layak digunakan untuk analisis regresi linear berganda.

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 8. Uji Regresi Linear Berganda

Unstandardized Coefficients		Std. Error	Standardized Coefficient s Beta	t	sig
Model	B				
1	(Constant)	1.777	1.704	1.043	.302
	Budaya Organisasi	.455	.083	5.463	.000
	Efektivitas Sistem E-kinerja	.322	.119	2.721	.009

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan tabel 8 analisis regresi linear berganda di atas, diperoleh hasil persamaan sebagai berikut:

$$Y = 1,777 + 0,455 X_1 + 0,322 X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi di atas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Berdasarkan tabel 8 di atas, persamaan regresi tersebut dapat diketahui bahwa jika nilai konstanta sebesar 1,777 menunjukkan jika variabel bebas dianggap konstan, maka Kinerja Pegawai (Y) sebesar 1,777.
- Nilai koefisien 1 = 0,455 menunjukkan bahwa Budaya Organisasi (X₁) bertambah 1 satuan maka Kinerja Pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,455 dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.
- Nilai koefisien 2 = 0,322 menunjukkan bahwa jika Efektivitas Kinerja(X₂) bertambah 1 satuan maka Kinerja Pegawai(Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,322 dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan

Uji Koefisien Korelasi Berganda

Tabel 9. Uji Koefisien Korelasi Berganda

Model Summary ^b						
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Error of the Estimate	Change Statistics R Square Change	F Change
1	.881 ^a	.776	.767	3.414	.776	81.457

a. Predictors: (Constant), Efektivitas Sistem E-kinerja, Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan tabel 9 di atas dapat dilihat bahwa nilai koefisien korelasi berganda yaitu 0,881 artinya tingkat keeratan hubungan antara Budaya organisasi dan Efektivitas Sistem E-Kinerja terhadap Kinerja Pegawai Sangat kuat sebesar 0,881,

Pengaruh Budaya Organisasi dan Efektivitas Implementasi Sistem E-Kinerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Bima

Nurbayti, Mawar Hidayanti, Mawar Hidayanti

Tabel 10. Tabel Tingkat Hubungan Koefesien Korelasi

Interval Koefesien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat Rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat Kuat

Sumber: Data, diolah 2026

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda Budaya Organisasi dan Efektivitas E-Kinerja memperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,881 berada pada interval 0,80-1,000. Maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antara Budaya Organisasi dan Efektivitas Sistem E-Kinerja terhadap Kinerja termasuk dalam kategori sangat kuat. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel independen memiliki hubungan yang sangat erat dengan variabel kinerja pegawai.

Koefesien Determinasi

Tabel 11. Tabel Koefesien Derterminasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics	
					R Square Change	F Change
1	.881 ^a	.776	.767	3.414	.776	81.457

a. Predictors: (Constant), Efektivitas Sistem E-kinerja, Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan table diatas, diperoleh R square sebesar 0,776 yang berarti Budaya Organisasi dan Efektivitas Sistem E-Kinerja mampu menjelaskan variasi Kinerja sebesar 77,6%, sedangkan 22,4% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model.

Uji t

Tabel 12. Uji t Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	1.777	1.704		1.043
	Budaya Organisasi	.455	.083	.617	5.463
	Efektivitas Sistem E-kinerja	.322	.119	.307	2.721

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics		Sig.	
		Tolerance	VIF		
1	(Constant)	.302			
	Budaya Organisasi	.000	.373	2.680	
	Efektivitas Sistem E-kinerja	.009	.373	2.680	

Sumber: Data diolah, 2026

H1 : Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dinas perhubungan Kota Bima.

Berdasarkan tabel 12 di atas, diketahui untuk Budaya Organisasi nilai t hitung sebesar $5,463 > t$ tabel $2,023$ dengan signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variable Budaya Organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Bima. Dengan demikian **H1 Diterima**.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian Shahzad et al (2014) yang menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Temuan ini menunjukkan bahwa budaya organisasi yang baik mampu membentuk perilaku kerja yang disiplin, bertanggung jawab, adaptif, dan berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai.

H2: Efektivitas Sistem E-Kinerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan kota bima

Berdasarkan tabel 12 di atas, Diketahui nilai t hitung Efektivitas Sistem E-Kinerja sebesar $2,721 > t$ tabel $2,023$ dengan nilai signifikan $0,009 < 0,05$ dengan sehingga dapat disimpulkan bahwa Efektivitas Sistem E-Kinerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Bima. Dengan demikian **H2 diterima**.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Prabowo et al. (2022) yang menyatakan bahwa efektivitas implementasi sistem e-kinerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Temuan ini menunjukkan bahwa sistem e-kinerja yang efektif dapat membantu pegawai dalam melaksanakan, memantau, dan melaporkan pekerjaan secara lebih cepat, tepat, dan efisien sehingga berdampak pada peningkatan kinerja pegawai.

Uji f

Tabel 13. Uji f

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1899.332	2	949.666	81.457	.000 ^b
	Residual	547.948	47	11.658		
	Total	2447.280	49			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Efektivitas Sistem E-kinerja, Budaya Organisasi

Sumber: Data diolah, 2026

H3: Budaya Organisasi dan Efektivitas Sistem E-Kinerja Berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan kota bima

Berdasarkan tabel 13 di atas, Budaya Organisasi dan Efektivitas Sistem E-Kinerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja kerja Pegawai dilihat dari nilai F Hitung sebesar $81,457 > f$ tabel $4,09$ serta nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$), maka **H3 diterima**. Dengan demikian Budaya Organisasi dan Efektivitas Sistem E-Kinerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Hidayat dan Pratama (2024) yang menyatakan bahwa budaya organisasi dan implementasi sistem e-Kinerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, semakin baik budaya organisasi dan semakin efektif implementasi sistem e-kinerja, maka semakin meningkat pula kinerja pegawai.

KESIMPULAN PENELITIAN

1. Budaya Organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perhubungan Kota Bima. Hal ini dibuktikan dengan nilai t yang dihitung sebesar 5,463 dan nilai signifikansi 0,000, yang kurang dari 0,05.
2. Efektivitas Sistem E-Kinerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perhubungan Kota Bima. Hal ini dibuktikan dengan nilai t yang dihitung sebesar 2,721 dan nilai signifikansi 0,009, yang kurang dari 0,05.
3. Budaya Organisasi dan Efektivitas Sistem E-Kinerja secara bersamaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Perhubungan Kota Bima. Hal ini dibuktikan dengan nilai F sebesar 81,457 dan nilai signifikansi 0,000, yang kurang dari 0,05. Kontribusi Budaya Organisasi dan Efektivitas Sistem E-Kinerja dalam menjelaskan Kinerja Karyawan adalah 77,6%, sedangkan sisanya sebesar 22,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam studi ini.

Saran

1. Dinas Perhubungan Kota Bima diharapkan dapat terus memperkuat budaya organisasi yang mendukung peningkatan kinerja pegawai melalui penguatan nilai-nilai kerja, peningkatan kedisiplinan, tanggung jawab, kerja sama tim, serta komunikasi yang efektif antarpegawai. Selain itu, instansi perlu mendorong kemampuan adaptasi pegawai terhadap perkembangan teknologi agar implementasi sistem e-kinerja dapat berjalan secara optimal dan memberikan manfaat yang maksimal dalam mendukung pelaksanaan tugas dan pencapaian tujuan organisasi.
2. Dinas Perhubungan Kota Bima perlu melakukan evaluasi dan pengembangan secara berkelanjutan terhadap implementasi sistem e-kinerja, baik dari aspek kualitas sistem, kualitas informasi, maupun ketersediaan infrastruktur pendukung. Upaya tersebut penting dilakukan untuk meminimalkan berbagai kendala teknis yang masih terjadi sehingga proses pengelolaan, pelaporan, dan penilaian kinerja pegawai dapat terlaksana secara lebih efektif, efisien, dan akuntabel.
3. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel-variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja pegawai, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, kompetensi, lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja. Penambahan variabel tersebut diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai serta memperkaya kajian dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

DAFTAR PUSTAKA

- Ariawaty, R. R. N. (2020). *Improve employee performance through organizational culture and employee commitments*. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 18(2), 318–325.
<https://doi.org/10.21776/ub.jam.2020.018.02.12>
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- DeLone, W. H., & McLean, E. R. (2016). *Information Systems Success Measurement*. New York: Springer.
- Dessler, G. (2023). *Human Resource Management* (17th ed.). Pearson.
- Firlana, H. (2025). Dampak transformasi digital terhadap manajemen sumber daya manusia di sektor publik Indonesia: *The impact of digital transformation on human resource management in Indonesian public sector*. *Tematics: Technology Management and Informatics Research Journals*, 7(1), 49–59.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Gujarati, D. N., & Porter, D. C. (2015). *Dasar-Dasar Ekonometrika*. Jakarta: Salemba Empat.
- Harsuko. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Hidayanti, M., & Aprianti, K. (2025). Penerapan sistem e-kinerja dan *self concept* terhadap peningkatan kinerja ASN melalui disiplin kerja pada lingkup Pemerintahan Kota Bima. *Forum Ekonomi: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 27(4), 763–771.
- Hofstede, G. (2020). *Cultures and Organizations: Software of the Mind*. New York: McGraw-Hill.
- Husaini, R. N., & Utama. (2021). *Manajemen sumber daya manusia dalam instansi pendidikan*. *Didaktis: Jurnal Pendidikan dan Ilmu Pengetahuan*, 21(1), 60–75.
<https://doi.org/10.30651/didaktis.v21i1.6649>
- Jogiyanto. (2017). *Sistem Informasi Keperilakuan*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Mangkunegara, A. A. P. (2006). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Prabowo, A., Sari, D. P., & Nugroho, R. (2022). *Pengaruh implementasi sistem e-kinerja terhadap efektivitas kerja pegawai pada instansi pemerintahan*. *Jurnal Administrasi Publik dan Manajemen*, 10(2), 145–158.
- Purwanto. (2018). *Teknik Penyusunan Instrumen Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Robbins, S. P. (2016). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson Education.
- Schein, E. H. (2019). *Organizational Culture and Leadership* (5th ed.). John Wiley & Sons.
- Shahzad, F., Luqman, R. A., Khan, A. R., & Shabbir, L. (2014). *Impact of organizational culture on organizational performance: An overview*. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*.
- Siagian, S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2024). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suryadi, H., & Sulistiadi, W. (2022). Hubungan budaya organisasi dengan kinerja pegawai pemegang program PTM (Penyakit Tidak Menular) Puskesmas Kecamatan Penjarangan Tahun 2021. *Journal of Syntax Literate*, 7(2).
- Wahyudi, A., Hidayati, T., & Zainurossalamia ZA, S. (2024). The influence of human resource competence and organizational culture on performance through the use of information technology. *Journal of Social Studies*, 20(1), 48–58.
<https://doi.org/10.21831/jss.v20i1.64088>